

Tribunale di Sondrio

Causa di Lavoro n. R.G.

Il Giudice,

a scioglimento della riserva di cui al verbale d'udienza del 5/10/16;
pronunciando sul ricorso ex art. 1, co. 48, L. 92 del 28/6/12, depositato
il 29/4/16 da nei confronti di
società consortile cooperativa;
esaminati gli atti di causa;
ha emesso la seguente

ORDINANZA

All'esito della sommaria istruzione probatoria fin qui svolta, esclusivamente documentale, la domanda giudiziale attrice si appalesa fondata nei sensi di cui *infra*.

L'attrice è stata assunta dalla convenuta il 19/5/97 a tempo pieno e indeterminato per lo svolgimento di mansioni d'impiegata amministrativa e con inquadramento contrattuale al 2° livello, poi aumentato al 3° livello con decorrenza dall'aprile 2002 e quindi al 6° livello ("impiegati di prima categoria") con decorrenza dal marzo 2009.

L'impugnazione giudiziale di licenziamento oggetto di causa inerisce al licenziamento intimato dalla convenuta all'attrice in data 31/7/15, con lettera - non preceduto da alcuna previa contestazione disciplinare - recante la seguente intitolazione: "comunicazione di licenziamento ai sensi dell'art. 2119 C.C.". Con tale lettera l'ex datore di lavoro della respingeva innanzitutto, come infondate, le censure mosse da quest'ultima con una propria precedente lettera del 20/7/15, e altresì rigettava le richieste della in ordine alle proprie mansioni, all'indennità di maneggio



denaro e al pagamento di ore di lavoro straordinario. L'odierna convenuta sottolineava, nel prosieguo della lettera, "come da parte della Presidenza, ad esempio, vi sia sempre stata una certa tolleranza in ordine a diverse 'prassi' da Lei adottate, come ad esempio, quella di assentarsi pressoché quotidianamente la mattina per effettuare una pausa caffè mai autorizzata, essendo l'ufficio dotato di apposito distributore". Veniva aggiunto che "negli ultimi tempi Lei abbia manifestato in più occasioni una certa conflittualità con l'attuale e la precedente amministrazione del Consorzio", in particolare essendo stato notato che "Lei si sia attivata – al di fuori di qualsiasi compito o mansione e, riteniamo, contrariamente agli interessi del Consorzio stesso – per supportare gli sforzi di due ex consiglieri volti a creare la spaccatura nel precedente C.d.A. che ha portato alle dimissioni dell'intero consiglio lo scorso mese di giugno". Seguiva annotazione del fatto che la

"rifiuta addirittura di comunicare verbalmente con il Presidente, la cui rielezione Le è evidentemente risultata sgradita, creando un'ulteriore – a questo punto intollerabile situazione di tensione nell'ambiente lavorativo, del tutto ingiustificata e di evidente intralcio all'attività lavorativa stessa". La lettera quindi subito dopo si conclude con la volizione vera e propria di licenziamento: "E' quindi con rammarico che lo scrivente C.d.A. è addivenuto alla determinazione di risolvere il rapporto di lavoro con Lei, essendo con tutta evidenza venuto meno il rapporto fiduciario che deve necessariamente caratterizzare il rapporto stesso. Pertanto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2119 C.C. Le comunichiamo il licenziamento, con decorrenza dal giorno della ricezione della presente, sollevandoLa dall'onere di prestare servizio per il periodo di preavviso contrattuale, per il quale Le verrà riconosciuta la relativa indennità sostitutiva, unitamente alle competenze di fine rapporto" (doc. 20, fascic. attrice).

Il Giudice, esaminati gli atti di causa, ritiene che la presente fase sommaria è idoneamente decidibile già alla stregua delle rispettive allegazioni e argomentazioni delle parti nonché delle loro produzioni documentali, senza che l'istruzione probatoria dalle stesse



rispettivamente richiesta si appalesi in proposito "indispensabile": in tal senso va dunque confermata la statuizione di cui alla propria ordinanza del 18/7/16.

Emerge invero fin d'ora l'evidente sussistenza della fattispecie di licenziamento ritorsivo allegata, in via principale, dall'attrice.

La ritorsività del licenziamento in oggetto e il suo essere stato determinato in maniera esclusiva dal motivo illecito costituito dalla volontà di reagire a precedenti comportamenti della (che il Giudice, come appresso si dirà, giudica leciti) si desume invero in modo inconfutabile già dal tenore complessivo della predetta lettera di licenziamento.

Va innanzitutto evidenziata l'anomalia, procedurale e di sostanza, di una lettera di licenziamento per giusta causa (*recte*, per giustificato motivo soggettivo) emessa *ex abrupto* in quanto non preceduta da alcuna previa contestazione disciplinare . A prescindere dal profilo di violazione dell'art. 7, L. 300/70, che ciò implica (e che, ovviamente, è assorbito dalla presente decisione), questo dato va evidenziato come primo elemento di giudizio circa la volontà energicamente ritorsiva della convenuta.

L'esame della lettera di licenziamento, il cui contenuto saliente è stato riportato sopra, evidenzia poi che la stessa è apertamente posta in relazione, e in reazione, alla lettera di pochi giorni prima della

Con tale lettera l'odierna attrice, con periodare linguistico pacato e tutt'altro che aggressivo, si era limitata *sic et simpliciter* a "segnalare varie incongruenze ed irregolarità nel trattamento economico-personale riservatomi durante lo svolgimento della mia normale attività dopo 18 anni di servizio", richiamando precedenti proprie richieste rimaste senza riscontro e chiedendo di risolvere tali



questioni anche al fine di "evitare l'intraprendere di possibili azioni legali ed di una eventuale futura vertenza da discutere nelle sedi che si riterranno più opportune". Di seguito la dettagliava le proprie richieste: più puntuale definizione delle proprie mansioni, riconoscimento dell'indennità di cassa e di maneggio e pagamento dei relativi arretrati, pagamento di ore di lavoro straordinario, definizione delle ferie maturate e non usufruite.

Orbene appare evidente che trattavasi di normali richieste di un dipendente al proprio datore di lavoro (fondate o infondate che fossero, in questa sede è del tutto irrilevante), che ben potevano essere accolte in tutto o in parte oppure respinte *in toto*: ma senz'altro la era nel pieno diritto almeno di formularle. Del tutto fisiologico inoltre è che la lavoratrice abbia scritto di riservarsi l'eventuale proposizione di azioni legali nel caso di mancato accoglimento delle proprie richieste: l'azione giudiziale è apprestata dall'ordinamento giuridico proprio come legittima strada di tutela di diritti che si ritengano lesi e quindi non può scorgersi alcuna minaccia nella sua evocazione.

Sarebbe ben legittima una reazione del datore di lavoro, financo in casi estremi con l'espulsione dall'azienda, rispetto a richieste del lavoratore fatte con protervia, maleducazione, aggressività o addirittura con minacce. E' invece illecita la reazione a richieste – come nella specie – del tutto legittime nei sensi di cui sopra.

Nella lettera di licenziamento non si rinviene, neppure a cercarla con estrema attenzione, alcun'altra sostanziale ragione di licenziamento della che non sia appunto la reazione ritorsiva alla lettera della dipendente.



La prima metà della lettera è dedicata a respingere, come infondate, le censure e le richieste della lavoratrice (e fin qui, ovviamente, *nulla quaestio*).

Subito dopo viene evocata una “certa tolleranza” del datore di lavoro a negative prassi della , quale ad es. quella della pausa caffè. Trattasi di argomento all’evidenza del tutto irrilevante ai presenti fini, sia perché questa circostanza di fatto non viene poco dopo evocata, neppure implicitamente, a supporto del licenziamento per g.m.s., sia per l’intrinseca inconfigurabilità di tale circostanza fattuale come motivo di licenziamento in ragione della sua estrema modestia e soprattutto, a monte, proprio perché “tollerata” dallo stesso datore di lavoro.

Subito dopo nella lettera viene evocata “una certa conflittualità” manifestata dalla nei confronti del datore di lavoro nonché il supporto da questa asseritamente dato a due ex consiglieri per fomentare “la spaccatura nel precedente C.d.A.”, comportamento asseritamente proseguito nelle more dell’elezione del nuovo C.d.A.. La riprova di tali comportamenti viene individuato nel fatto che la “rifiuta addirittura di comunicare verbalmente con il Presidente”. L’insieme di tali asseriti fatti avrebbe cagionato, nella visione del datore di lavoro, la “intollerabile situazione di tensione nell’ambiente lavorativo” che nella lettera viene posta a base del licenziamento. E’ questo il “cuore” della lettera di licenziamento, per quanto interessa ai presenti fini. Ebbene, trattasi di contestazioni del tutto evanescenti da un punto di vista fattuale, al punto tale che per un verso è impedita alla lavoratrice qualsivoglia ipotetica specifica difesa e per altro verso è precluso al Giudice qualsiasi apprezzamento circa la concreta qualificabilità, o meno, di tali fatti come valido g.m.s. di licenziamento. Non è invero



indicata alcuna condotta della temporalmente e spazialmente individuata, ma soltanto un'astratta situazione di "conflittualità". In altre parole, trattasi di contestazione disciplinare connotata da tale genericità da risultare *tamquam non esset*. Parimenti è da dirsi per l'asserito rifiuto di comunicazioni verbali della col Presidente del C.d.A.: a prescindere dal fatto che appare essere una contestazione disciplinare davvero poco pregnante, anche qui la stessa è talmente evanescente (quando? dove? in quali occasioni? con quali modalità?) da risultare d'identico effetto che se non fosse stata scritta affatto nella lettera in oggetto.

Ne consegue, stante la sostanziale assenza di qualsivoglia effettiva contestazione disciplinare (fondata o infondata, ma almeno contestazione disciplinare), nella lettera rimane soltanto l'energica e puntigliosa risposta negativa alle istanze della lavoratrice e subito dopo il licenziamento stesso. Che, dunque, non rimane che da mettere in stretta ed esclusiva correlazione proprio con le doglianze e le pretese avanzate dalla dipendente.

Il licenziamento in oggetto va pertanto dichiarato nullo a cagione della sua ritorsività e del suo essere affetto da motivo illecito determinante. Ciò assorbe l'esame di qualsiasi ulteriore doglianza esposta dall'attrice per supportare la propria impugnativa, ivi compresa la questione del superamento o meno da parte della convenuta della soglia dimensionale di 15 dipendenti (la tutela reale per il licenziamento ritorsivo prescinde da tale presupposto).

La domanda giudiziale implicitamente proposta dall'attrice in ordine all'accertamento della misura della retribuzione globale di fatto è



inammissibile nella presente sede ai sensi dell'art. 1, co. 48, L. 92/12, non essendo basata - come appare palese - "sugli identici fatti costitutivi" che hanno costituito la *causa petendi* dell'impugnativa di licenziamento. Correlativamente, e per converso, è inammissibile nella presente sede la questione proposta dalla convenuta circa la deduzione del trattamento Naspi da quanto spetta all'attrice in esecuzione della presente ordinanza (nonché circa la deduzione dell'indennità di preavviso e del T.F.R.).

In conclusione il licenziamento oggetto di causa va dichiarato nullo e per l'effetto la convenuta va condannata a reintegrare nel precedente posto di lavoro. La convenuta va altresì condannata al pagamento in favore dell'attrice, a titolo d'indennità risarcitoria, della somma di denaro corrispondente all'ultima retribuzione globale di fatto della (da individuarsi concordemente tra le parti o, in mancanza, in separato giudizio ex art. 414 c.p.c.) dal 31/7/15 al dì dell'effettiva reintegra, previa deduzione di quanto ricevuto nelle more dalla in seguito al licenziamento a un titolo ora venuto meno in forza della presente ordinanza (indennità di preavviso, T.F.R. e Naspi: anche tale *quantum* andrà individuato concordemente tra le parti o, in difetto, in separato giudizio), il tutto in ogni caso oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali obbligatori per il medesimo predetto periodo temporale.

In applicazione del principio di soccombenza, infine, la convenuta va condannata a rifondere all'attrice le spese di lite, liquidate come in dispositivo. La liquidazione viene effettuata ai sensi del D.M. Giustizia n. 55 del 10/3/14, con applicazione degli scaglioni previsti per i procedimenti cautelari (per analogia e al fine di evitare la possibile



duplice liquidazione con gli ordinari scaglioni per le cause di lavoro per l'ipotesi che segua la fase di opposizione a cognizione piena).

P.Q.M.

- a) accerta e dichiara la nullità del licenziamento intimato il 31/7/15 dalla convenuta all'attrice e condanna la prima a reintegrare la seconda nel precedente posto di lavoro,
- b) condanna la convenuta al pagamento in favore di
della somma di denaro corrispondente all'ultima retribuzione globale di fatto dell'attrice con decorrenza dal 31/7/15 al di dell'effettiva reintegra, previa deduzione di quanto ricevuto nelle more dalla in seguito al licenziamento a un titolo ora venuto meno in forza della presente ordinanza, nonchè condanna la convenuta a versare in favore dell'attrice i correlativi contributi assistenziali e previdenziali obbligatori per il medesimo predetto periodo temporale;
- c) condanna la convenuta a rifondere all'attrice le spese di lite, che liquida in complessivi € 3.795, di cui € 259 per anticipazioni, € 1.400 per la fase di studio, € 700 per la fase introduttiva, € 600 per la fase di trattazione, € 600 per la fase decisionale ed € 495 per rimborso spese forfettarie, oltre IVA e CA come per legge.

Così deciso in Sondrio, il 10/10/16.

Il Giudice

(dr. Fabrizio Fanfarillo)

